































Där detta av bl.a. verksamhetsmässiga skäl inte går att genomföra är parterna beredda att träffa överenskommelse om erforderligt överuttag av jour i kollektivavtal.

*Avvikelser från bestämmelser i §§ 20–24 i AB*

**16.** Arbetsgivaren och arbetstagaren kan, i samband med anställningens ingående eller under pågående anställning, träffa överenskommelse om avvikelse från §§ 20–24 utöver vad som följer av bestämmelserna i AB. Sådan överenskommelse kan innehålla en reglerad uppsägningstid. I samband med överenskommelsen ska arbetsgivaren tydliggöra vilka grunder överenskommelsen bygger på. Om förutsättningarna ändras bör en översyn ske av överenskommelsen av lönesättningen och ersättningen eller en diskussion upptas om återgång till AB:s bestämmelser. Ändrade förutsättningar skulle exempelvis kunna vara att arbetstagaren arbetar övertid i högre utsträckning än förväntat eller att arbetstagare som inte tidigare haft beredskap beordras att ha det. Sådan översyn kan initieras av såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Avvikelse kan även ske genom kollektivavtal. Om kollektivavtalet reglerar samma fråga som den enskilda överenskommelsen gäller den enskilda överenskommelsen.

*För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller*

**17.** Följande arbetsgivare ska tillämpa § 27 mom. 21 a).

- Capio S:t Görans sjukhus AB
- Danderyds sjukhus
- Södersjukhuset
- Södertälje sjukhus

Detsamma ska gälla för eventuella ytterligare akutsjukhus som ansluter sig till Sobona.

*Sjuklön m.m.*

**18.** Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 16–17 och bilaga U om prestationslön, ackordslön, resultatlön eller liknande eller andra alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

**19.** Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 28 mom. 5, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

*Uppsägningstider för arbetsgivare som är medlem i Sobona*

**20.** Arbetsgivare som är medlem i Sobona kan besluta att § 33 mom. 1 a) ska gälla för verksamheten.

*För vissa arbetsgivare anslutna till Sobona gäller*

**21.** Följande arbetsgivare ska tillämpa uppsägningstiderna i § 33, mom. 1 a)

- Capio S:t Görans sjukhus AB
- Danderyds sjukhus
- Södersjukhuset
- Södertälje sjukhus

Detsamma ska gälla för eventuella ytterligare akutsjukhus som ansluter sig till Sobona.

## **Övriga anteckningar**

*Distansarbete*

**1.** Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

*Sammanläggning av anställningar*

**2.** Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samma arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna samman-



läggs till en anställning. Tvist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling.

#### *Förtydligande om förmån vid utbildning*

**3.** Vid specialistutbildning eller utbildning till barnmorska, där sjuksköterskor erhåller avlöningsförmåner eller andra förmåner av arbetsgivaren, är villkor om krav på arbetstagaren om återbetalning av förmånen inte giltiga. En viktig orsak är behoven av att klara kompetensförsörjningen till vården och de statsbidrag som arbetsgivare därmed erhåller för att stimulera sjuksköterskor till specialistutbildning eller utbildning till barnmorska.

Denna bestämmelse träder i kraft den 15 april 2022. Tidigare ingångna avtal omfattas inte av bestämmelsen.

#### ***Punkt 4 nedan gäller t.o.m. 2022-09-30***

#### *Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom*

**4.** Om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande.

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. De första 12 månaderna utbetalas hela tillägget. Därefter minskas tillägget med 1/12 av tillägget per kalendermånad.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

$$(a - b) \times c = d$$

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

Vid stadigvarande förflyttning enligt AB § 6 tillämpas inte denna reglering.

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

***Punkt 4 nedan gäller fr.o.m. 2022-10-01***

*Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom*

**4.** Om inte annat överenskoms mellan arbetsgivare och arbetstagare och/eller arbetstagarorganisation gäller följande:

Om en arbetstagare på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom omplaceras till en annan anställning utanför anställningsavtalet och överenskommelse träffats om lägre lön utges ett tillägg till arbetstagaren. Tillägget utgörs av mellanskillnaden mellan den gamla och den nya lönen. Tillägget utbetalas de första 6 månaderna.

Om den nya anställningen innebär lägre sysselsättningsgrad reduceras tillägget enligt följande

$$(a - b) \times c = d$$

a = ursprunglig lön vid heltid

b = ny lön vid heltid

c = ny sysselsättningsgrad

d = tillägg

Vid stadigvarande förflyttning enligt AB § 6 tillämpas inte denna reglering.

För det fall avvikande lokal överenskommelse har träffats som reglerar ovanstående äger dessa fortsatt giltighet.

***Punkt 5 nedan gäller t.o.m. 2022-12-31***

*Löneväxling enligt KAP-KL och AKAP-KL*

**5.** Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL § 14 samt bilaga 2 punkt 12 och AKAP-KL § 5 a samt bilaga 2 punkt 6.

***Punkt 5 nedan gäller fr.o.m. 2023-01-01***

*Löneväxling enligt KAP-KL och AKAP-KR*

**5.** Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL § 14 samt bilaga 2 punkt 12 och AKAP-KR § 5 a samt bilaga 2 punkt 7.

*Pensionsavgifter*

*För kommunsektorn gäller*

**6.** Utöver vad som följer av PB § 8 i PFA 98 avsätts för varje arbetstagare, för vilken PFA 98 gäller, en årlig pensionsavgift som tillförs arbetstagarens individuella del. Avgiften är 0,1 procent av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 i PFA 98.

*Krislägesavtalet*

**7.** För den arbetstagare som vid krisläge anvisas att arbeta under förutsättningarna som anges i Krislägesavtalet gäller Krislägesavtalets villkor under den tid arbetstagaren utför arbete enligt det avtalet.

## Centrala protokollsanteckningar

### Anteckningar till Löneavtal

#### *Skiljenämnd*

1. Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Sveriges Kommuner och Regioner utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

### Anteckningar till AB

#### *Arbetstid*

1. Arbetsgivare som tillämpar en kortare kontorsarbetstid än i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, får bibehålla denna oberoende av bestämmelser i § 13 mom. 2.

2. Dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Om dygnsvila enligt ATL utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås så bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i AB § 13 mom. 7 h)–i). Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

#### *Medbestämmandelagen*

3. 33 § MBL är inte tillämplig på bestämmelserna i AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av AB § 5 mom. 1b) eller på § 27 mom. 9.

4. Bestämmelserna i AB innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler med undantag av § 4 mom. 2, § 10 mom. 7, § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6 och § 27 mom. 9.

#### *Lokal företrädare för arbetstagarorganisation*

5. I AB anges att arbetsgivaren och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal i vissa i avtalet angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast träffas med lokal företrädare för arbetstagarorganisationen, om inte den centrala arbetstagarorganisationen skriftligen meddelar arbetsgivaren annat.

Detta gäller även lokalt kollektivavtal som träffas om avvikelser från bestämmelser om ständigt natt och rotationstjänstgöring samt §§ 20–24 enligt bilaga 3, Anteckningar till AB punkt 16.

## **Övriga anteckningar**

#### *Ändringar i lagstiftning*

1. Genomförs under avtalsperioden ändringar i lagstiftning kan förhandlingar påkallas.

#### *Kompetensutveckling*

2. Parterna konstaterar att bilagan ”Kompetensutvecklingsavtal” till ÖLA 00 fortsätter att gälla till annat överenskoms.

3. De centrala parterna konstaterar beträffande fortbildning att det är sjukvårdshuvudmannen som svarar för att varje medarbetare har den kompetens som krävs för fullgörande av arbetsuppgifterna och som ska ge förutsättningar för kompetensutveckling. Detta är något som ingår i återkommande utvecklingssamtal mellan medarbetare och chef och som formuleras i individuella utvecklingsplaner som inkluderar fortbildning.

#### *Förhandlingar rörande ändringar i AB m.m.*

4. Endera part kan påkalla förhandling rörande ändringar i AB under avtalsperioden.

#### *Partsgemensamt arbete om önskvärd lönestruktur*

5. Centrala parter är överens om att under avtalsperioden följa upp och stödja lokalt arbete med att utveckla löneöversynsprocessen. Viktiga frågor rör

förutsättningar för att öka lönespridningen och nå en önskvärd lönestruktur. Målet är en löneutveckling som premierar kompetens, specialistkunskap och erfarenhet som leder till förbättrade resultat och bidrag till verksamhetens mål.

Partsarbetet utgår från HÖK 22 där prioriteringen av särskilt yrkesskickliga är en viktig fråga. Centrala parter ska därför fortsätta det gemensamma arbetet med att ta fram och tillgängliggöra metodstöd. Det avser både lönestatistisk uppföljning och stöd för dialog om särskilt yrkesskickliga. En gemensam konferens ska också genomföras för lokala parter och arbetsgivar- respektive fackliga företrädare i alla regioner med fokus på metodstöd.

Centrala parter ska fortsätta följa löneavtalets tillämpning t.ex. genom uppföljning av lokala parters och chefers syn på tillämpningen.

Centrala parter ska också årligen göra en fördjupad analys av den partsgemensamma statistiken. Detta för att följa upp hur lönestruktur, löneutveckling, lönenivåer och lönespridning utvecklas för Vårdförbundets yrkesgrupper.

#### *Partsgemensamt arbete om karriärmodeller*

**6.** Parterna ser möjligheterna att klara kompetensförsörjningen som en av välfärdens största utmaningar. Strukturerade och välfungerande karriärmodeller kan bidra till verksamhetens utveckling samtidigt som de attraherar, motiverar och bidrar till att behålla medarbetare genom att skapa tydligare förutsättningar för kompetensutveckling, karriär- och löneutveckling.

Mot bakgrund av ovanstående avser centrala parter att under avtalsperioden:

- Stödja lokalt arbete för att ta fram, utveckla och implementera karriärmodeller i regioner och kommuner.
- Stödja lokalt arbete med att utvärdera och utveckla redan implementerade karriärmodeller.
- Stödja samarbete och erfarenhetsutbyte mellan regioner och kommuner. Detta med hänsyn till vårdens utveckling och omställningen till Nära vård.
- Verka för att samtliga regioner samt ett urval av större kommuner senast i december 2022 utvecklat karriärmodeller och börjat implementera dessa för Vårdförbundets yrkesgrupper.

- Under 2023 verka för att öka andelen kommuner som utvecklat karriärmodeller och börjat implementera dessa för Vårdförbundets yrkesgrupper.

Partsarbetet innebär t.ex. att:

- En tidplan för partsarbetet ska tas fram, där årlig uppföljning av införda karriärmodeller och pågående projekt ska ingå.
- Forum ska skapas för kunskapsspridning och erfarenhetsutbyte mellan lokala parter.
- Verka för vissa gemensamma grunder i modellerna, t.ex. vad gäller tjänster för specialistsjuksköterskor på avancerad nivå, följa upp lokal hantering av tjänster och tjänstestruktur för barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor samt hur detta kan följas i AID.

### *Partsgemensamt arbete om utbildningsfrågor*

7. Centrala parter ser möjligheterna att klara kompetensförsörjningen som en av välfärdens största utmaningar. Parterna enas därför om att gemensamt under avtalsperioden:

- Verka för att utbildning på grundnivå och reglerad specialistutbildning svarar mot nuvarande och framtida behov av kunskap och kompetens inom hälso- och sjukvården samt omsorgen.
- Utforska möjligheter till vidareutbildningar och reglerad specialistexamen för barnmorskor, biomedicinska analytiker och röntgensjuksköterskor.
- Följa upp och utvärdera formen för och utvecklingen av utbildningsanställningar samt antal, fördelning och inriktning. Fokus ska även läggas på hur utbildningsanställningar kan bidra till att stärka specialistsjuksköterskans roll i vården. Uppföljningar ska göras årligen under avtalsperioden med start 2022. Frekvensen kan komma att påverkas med hänsyn till de uppföljningar som kan komma att göras av myndigheter.
- Stödja det lokala arbetet med utbildningsanställningar i enlighet med parternas samsynsdokument. Vid behov se över samsynsdokumentet.

## Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning

Denna bilaga anknyter till Löneavtalet och dess överläggning. En förutsättning för att överläggningen ska leda till önskvärd samsyn om arbetsgivarens planerade åtgärder och bidra till en bra löneöversynsprocess är att bilagans olika delar, lokala förutsättningar och praktiska tillämpning diskuteras.

Löneavtalet utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. En förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetat fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Lönepolitiken visar arbetsgivarens värderingar och varje arbetsplats måste diskutera vad lönepolitiken innebär för den egna verksamheten. Lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling. Det är i detta sammanhang naturligt att också uppmärksamma arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldraledighet.

Lönekritierier för lönesättning ska tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål.

Lönebildningen och löneökningsbehovet ska kopplas till arbetsgivarens arbete med verksamhetsmål och verksamhetsutveckling, prioriteringar och ekonomiska förutsättningar och vara en integrerad del av samverkanssystemet mellan parterna. Olika arbetsgivare har på grund av skillnader i storlek och organisation olika förutsättningar för lönebildningsprocessens utformning.

Härvid ska följande särskilt beaktas:

### Rollfördelning

Arbetsgivare har olika förutsättningar för hur lönebildningsprocessen drivs. Oavsett storlek och organisatoriska indelningar förutsätts dock en tydlighet i uppdrag och ansvar för respektive nivå. I detta ligger också att chefens uppdrag och ansvar i löneprocessen tydliggörs.



## **Tidplan för löneöversynsarbetet**

Ett individuellt lönesystem förutsätter avstämningar och uppföljningar. Därför är det naturligt att även löneöversynen återkommer årligen.

Genom en god planering kan respektive löneöversyn slutföras innan tidpunkten för ikraftträdande.

## **Analys av löner**

Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Därför är det en viktig förutsättning att de förtroendevalda diskuterar och tar ställning till rådande och önskvärda lönerelationer.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper. I detta ingår också kartläggning och analys som visar lönenivåer/lönespridning mellan olika åldersgrupper inom ett yrke. Syftet är att följa möjligheter till lönekarriär inom yrket över tid.

Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.

Det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenser av diskrimineringslagstiftning som en helhet. Detta möjliggör för arbetsgivaren att redan i budgetarbetet ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Grunden för att få acceptans för lönebildningen hänger både samman med en konsekvent tillämpning av lönepolitiken och delaktighet för de anställda.

## **Inför löneöversyn**

Inför löneöversyn är det angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarnas bidrag till verksamhetsförbättringar, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal, graden av måluppfyllelse, behov av lönerelationsförändringar osv. Med utgångspunkt från

resultatet av denna analys, Löneavtalets § 1 och den egna lönepolitiken görs en samlad lönepolitisk bedömning av arbetsgivaren. Det är först därefter, med ovan angivna seriösa prövning som grund, möjligt att göra en bedömning av löneökningsbehovet.

## **Överläggning**

En överläggning som är väl förberedd av arbetsgivaren ökar graden av tydlighet och därmed tilltron till arbetsgivaren som lönesättare. Exempel på inslag i en överläggning kan vara arbetsgivarens syn på lönestrukturfrågorna, dvs. önskade lönerelationer mellan grupper såväl som lönespridningen inom en grupp. Vidare är det angeläget att klargöra de olika stegen i kommande löneöversyn, speciellt med hänsyn till samarbetsformer med dels fackliga organisationer, dels chefer på olika nivåer såväl som arbetstagare. Ett aktivt deltagande av såväl arbetsgivar- som arbetstagarpart bidrar verksamt till att önskvärd tydlighet uppnås.

## **Samtal**

Individuell lönesättning i allmänhet och Löneavtalet i synnerhet förutsätter att samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och koppling till lön. Detta förutsätter att arbetsgivaren tydliggör krav, förväntningar, uppsatta mål och följer upp resultatet. Likaså att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna.

I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Vidare sker en uppföljning av åstadkomna resultat så att kopplingen till lön kan göras.

I en löneöversyn enligt modellen chef–medarbetare är det av särskild betydelse att tydlighet finns om det samtalstillfälle där arbetsgivaren lämnar förslag till ny lön.

En individuell lönesättning kräver chefer med tydlighet såväl i målbeskrivningen som sitt sätt att sätta lön.

## **Avstämning**

I en löneöversyn enligt modellen chef–medarbetare är avstämningen det tillfälle där arbetsgivarpart och arbetstagarpart analyserar löneöversynsprocessen. Som en del i denna eftersträvas samsyn kring sambandet mellan överläggning och resultat av löneöversyn t.ex. gällande diskrimineringsfrågor.

## **Löneutveckling för äldre arbetstagare**

I ett personalförsörjningsläge där verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och därmed sammanhängande rekryteringssituation är det av stor vikt att arbetsgivarna tar till vara och utvecklar samtliga arbetstagare. Genom att söka bibehålla engagemang och motivation även för/hos de äldre arbetstagarna ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling. Därvid kommer deras erfarenhet och kompetens att öka möjligheterna att nå målen för verksamheterna.

Det är därför väsentligt att såväl ur lönespridnings- som personalförsörjnings-synpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna.

# Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning

## Syfte

Syftet med denna bilaga är att stödja arbetet med en väl fungerande arbetstidsförläggning. En förutsättning är att dialog förs mellan chefer och medarbetare samt mellan lokala parter om hur arbetstidsförläggningen planeras och hanteras lokalt. Dialogen kan med fördel föras inom ramen för samverkanssystemet, där forum finns för att hantera inflytande och delaktighet i frågor om verksamhet och arbetsmiljö.

Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning är avsedd som ett stöd i det lokala arbetet. Bilagan innebär inga nya bestämmelser eller avsteg från gällande regelverk om arbetsmiljö och arbetstider.

## Bakgrund

Utgångspunkten för arbetstidens förläggning är invånarnas behov av välfärdstjänster. Det innebär att många verksamheter i välfärden behöver bedrivas oavsett tidpunkt på dygnet, veckodag eller årstid.

Utveckling av verksamhet, organisation, arbetssätt, digitalisering och demografiska förändringar ställer krav på kompetensförsörjningen och hur välfärdens resurser används på bästa och effektivaste sätt. En viktig förutsättning för att klara dessa krav är en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning som främjar heltidsarbete och stödjer ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv.

## Ansvar för arbetstidsförläggningen

Arbetsgivaren ansvarar för arbetstidsförläggningen. Chefen företräder arbetsgivaren och ansvarar för att förläggningen motsvarar verksamhetens behov, att resurserna används effektivt och att kraven på en god arbetsmiljö tillgodoses.

Även om arbetsgivaren har det yttersta ansvaret behöver varje medarbetare, utifrån de möjligheter som finns att påverka arbetstidsförläggningen, själv vara

uppmärksam på verksamhetens behov och hur den egna arbetsmiljön och hälsan påverkas.

### **Förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning**

- Att det finns kunskap hos chefer om verksamhetsmål, ekonomi, arbetsmiljö, relevanta lagar och kollektivavtal samt hur detta påverkar arbetstidsförläggningen. En förutsättning är att arbetsgivaren ger chefer stöd, rådgivning och utbildning även i frågor som rör arbetstidsförläggning.
- Att chefer informerar och för dialog om arbetstidsförläggningen och de frågor som påverkar denna med medarbetarna. Ett viktigt forum för dialog med individen är medarbetarsamtalet och ett viktigt forum för dialog med arbetsgruppen är arbetsplatsträffen (APT).
- Att arbetsgivaren beaktar att det också finns kunskap om arbetstidsförläggning hos medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud. Det är särskilt viktigt när medarbetarna själva förutsätts ta aktiv del i planering och hantering av arbetstidsförläggningen.
- Att arbetsgivaren tillhandahåller verktyg som stödjer en arbetstidsförläggning som är verksamhetsanpassad, effektiv och hälsosam. Det kan t.ex. vara i form av lokala riktlinjer, metoder och IT-stöd.
- Att det i verksamheter som bedrivs dygnet runt kan behövas särskild information och stöd för hur arbetstiden förläggs hälsosamt vid skift- och nattarbete. Här kan lokala riktlinjer om hälsosam arbetstidsförläggning vara en vägledning för chefer, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud.
- Att arbetsgivaren i sitt systematiska arbetsmiljöarbete t.ex. inför större verksamhetsförändringar och vid skyddsronder, följer upp och tar hänsyn till arbetstidsförläggningens effekter på arbetsmiljö, verksamhet och resurser. Att information och dialog sker på APT samt partsgemensamt, t.ex. i samverkansgruppen.

### **Att beakta vad gäller arbetstidsförläggning och arbetsmiljö**

En välfungerande arbetstidsförläggning ska också tillgodose kraven på en god arbetsmiljö. I forskningen lyfts flera viktiga frågor fram. Nedan ges exempel som kan vara underlag för dialog i medarbetarsamtal, på APT eller i samverkansgrupp.

Hur fungerar planeringen av arbetstiden? Vilka möjligheter har medarbetarna till delaktighet och påverkan?

Hur fungerar förläggningen av arbetstiden?

- Hur motsvarar bemanningen vid olika tidpunkter verksamhetens behov och kraven på en god arbetsmiljö?
- Hur långa är vanligen arbetspassen och vilka möjligheter finns till rast och paus?
- Hur tillgodoses behoven av dygns- och veckovila?
- Vilka möjligheter finns att, under arbetstid, delta i utvecklingsaktiviteter, arbetsmöten och APT?
- Hur är omfattningen av mertid/övertid och hur jämn är fördelningen mellan medarbetare och verksamheter?
- Vilka krav finns på tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid, t.ex. vad gäller mertid/övertid samt att delta i jour och beredskap?
- Hur fungerar gränsdragningen mellan arbete och fritid, t.ex. effekter av digitaliseringen och möjligheter att vara ständigt nåbar?
- Ges tillräckligt med möjlighet till vila och återhämtning? Tas då hänsyn till helheten i arbetstidsförläggningen, t.ex. även de krav som kan finnas på tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid? Hur påverkas vila och återhämtning av eventuella bisysslor?

Finns kunskap hos chefer och medarbetare om hur förläggningen kan påverka arbetsmiljö och hälsa, samt om metoder och råd för att hantera detta?

### **Lokala kollektivavtal om arbetstidsförläggning**

I lagstiftning och centrala kollektivavtal finns bestämmelser som rör arbetstider och arbetstidens förläggning. I de centrala kollektivavtalen framgår också vilka möjligheter som finns att träffa lokala kollektivavtal om dessa frågor.

Ett syfte med lokala kollektivavtal kan vara att öka möjligheterna att verksamhetsanpassa arbetstidsförläggningen. Den lokala hanteringen och utformningen ger också möjlighet att öka medarbetarnas delaktighet i frågor om arbetstider och arbetstidsförläggning.

Det är lokala parter som ansvarar för avtalens utformning och innehåll och att dessa stödjer en välfungerande arbetstidsförläggning.

## **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 22**

### **§ 1 Innehåll m.m.**

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 22 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstagare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 22, § 1 – bilagorna 4, 5, 5 a, 6 och 6 a undantagna – §§ 3 och 4 samt
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

### **§ 2 Giltighet och uppsägning**

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal och gäller t.o.m. 2024-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i HÖK 22.

Säger central part upp HÖK 22 upphör LOK 22 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 22 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

### § 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

.....den.....2022

För.....  
(arbetsgivarparten)

.....  
(underskrift)

För.....  
(arbetstagarparten)

.....  
(underskrift)



## **Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 22**

### **§ 1 Innehåll m.m.**

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 22 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt HÖK 22, § 1 – bilagorna 4, 5, 5 a, 6 och 6 a undantagna – §§ 3 och 4.

### **§ 2 Giltighet och uppsägning**

Säger central part upp HÖK 22 upphör LOK 22 att gälla vid samma tidpunkt som HÖK 22 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.